

交渉録

(大阪市職員労働組合浪速区役所支部との令和7年度の要員配置にかかる
職員の勤務労働条件に関する交渉)

日時 令和7年3月17日(月曜日) 17時00分から17時30分

場所 浪速区役所6階 601会議室

出席者

所属：総務課長ほか

組合：大阪市職員労働組合本部副執行委員長ほか

(組合①)

支部は、11月27日、所属に対し、「2025年度の適正な業務執行体制の確保」についての申し入れを行い、業務執行体制の改編に伴う職員の勤務労働条件の変更については交渉事項であるので、誠意を持って対応するよう求めるとともに、これまでの経過を踏まえた市民サービスや「仕事と人」の関係整理に基づいた次年度要員の確保についての考え方を明らかにするよう求めてきたところである。

以降、事務折衝等を通じて、協議を行ってきたところであるが、そうしたことを踏まえ、本日については、次年度の適正な業務執行体制の確保にかかわる所属の回答を求める。

(所属①)

令和7年度の要員確保にかかる課題については、11月27日に申し入れをお受けしたところである。

業務執行体制の構築にかかる課題はこれまでも増して一層深刻な状況のもと、組織全体として業務執行の一層の効率化が欠かせないことから、所属として、これまで以上に、事務の簡素化による見直し・委託化・再任用化等の多様な手法の活用を徹底することにより、真に必要な市民サービスの低下をきたさず、業務内容・業務量に見合った業務執行体制を構築しなければならないと考えている。

については、事務事業の再構築にかかる施策の企画・立案とそれに対応する業務執行体制の改編などの管理運営事項については、職制が自らの判断と責任において行うものであるが、それに伴う職員の勤務労働条件の変更については交渉事項であるので、それを踏まえながら、申し入れ項目に対する回答を含め、令和7年度の業務執行体制にかかる所属の考え方を申しあげるので、何卒よろしく願いたい。

はじめに、令和7年度の組織について、基本的な考え方をお示したい。

組織の編成については、簡素かつ効率的なものとなるよう、スクラップ・アンド・ビルドの原則に基づき、組織の肥大化を抑制するとともに、社会経済情勢の変化に対応できるよう取り組んでい

るところである。また、市全体として職員数の削減にも取り組んでいる中、各所属が創意工夫を図り、無駄を徹底的に省きつつ、より効果的・効率的な組織マネジメントが求められている。

人員の配置については、令和7年4月1日付け昇任及び年度途中の退職による欠員について補充を行ってまいりたい。

法令などにより要員の基準が定められている職場については、関係局との調整を行い、基準に基づいた配置を行うこととしたい。

同じく法令などにより基準が定められている生活保護等の実施体制については、「大阪市としての配置基準」や「大阪市事情を踏まえて24区総体として要員配置」がなされており、所属としては、基準に基づきながら円滑な業務執行体制を確立するよう、関係所属に適切な対応も求めてまいりたい。

次に、職員の再任用化についてであるが、フルタイムでの任用を基本に、現役職員と同様に本格的に業務に従事し、再任用職員が培ってきた経験やノウハウを業務に活かすことで、組織力の向上や職場の活性化につながるものと考えている。本務職員に代わる再任用職員の配置については、当該職場の職員の勤務労働条件に影響を及ぼさないことを前提に配置してまいりたい。なお、令和7年度においては、令和6年度末に60歳に到達する職員のうち短時間再任用を希望する職員はおらず、現在配置している再任用職員のうち継続を希望する職員を含めた9名について配置する予定である。

一般事務・技術職以外の免許職員等についても、関係局との調整のうえ、業務執行に支障のないよう対応してまいりたい。

また、定年年齢の引き上げについては、国家公務員の定年が60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げられることを踏まえ、本市においても令和5年度から、国家公務員と同様に定年が段階的に引き上げられている状況であり、必要に応じて定年延長に関係するポストの見直しを行ってまいりたい。

次に、事業担当主事の配置について、説明させていただく。

事業担当主事への転任制度は、技能職員が有する知識、経験及び能力を発揮するための新たな職域を設定し、転任させる制度であり、区役所においては区の新たな地域課題に対し、更なる技能職員の活用及び体制強化を目的として、平成26年度から実施しているものである。

令和7年度は、市民協働課に2名、保健担当に1名の3名が引き続き配置される見込みである。

次に、超過勤務の縮減についてであるが、職員の健康保持の観点等から、ノー残業デーの際には朝礼や課員へのメール周知のほか、終業後に管理職から定時退庁を促すなど取組みの徹底、特定職員に超過勤務が集中しないよう業務の見直しを図るなどの取組、年2回のワーク・ライフ・バランス推進期間の定時退庁の取組、勤務時間の割り振り変更の導入など効率的な業務の進行管理に努めつつ、衛生委員会等にて状況を把握し議論を行いながら、超過勤務の縮減に向けた取り組みを行っ

てまいりたい。

次に、「会計年度任用職員」の配置等に関わっては、今後も関係局と連携しつつ責任を持って対応してまいりたい。職員の勤務労働条件の変更に関わる事項については、所属として誠意をもって対応してまいりたい。

次に、事務事業の統合・委託化について、当区における現時点での新たな委託化等は予定していない。今後とも委託化の検討を行う際には、スリムで効率的な業務執行体制をめざしてまいりたいと考えており、それに伴い職員の勤務労働条件の変更が生じる場合は、誠意をもって対応してまいりたいと考えている。

いずれにしても、区役所の体制再編が職員の過重労働や市民サービス低下に繋がることのないよう、所属として責任を持って執行体制を構築してまいる。

以上、申し入れ項目に関わる内容について、所属として回答申し上げたが、当区における令和7年度の業務執行体制にかかわっては、厳しい要員状況のもとではあるが、スリムで効率的な業務執行体制をめざし、事務の簡素化による見直しを行うことなどにより、職員の勤務労働条件を確保できる業務執行体制の構築を行ってまいるので、よろしくお願いしたい。

(組合②)

今、所属から、来年度に向けた「業務執行体制の確保」に向けた考え方が示されたが、支部として何点か指摘しておきたい。

■総務課関連

「会計年度任用職員の労務管理関係」

「会計年度任用職員」については、本務職員と同等の労務管理（目標管理・健康診断等）が求められることとなり、これまで事業担当である他局が担っていた分も含めて対応することとなっている。人事担当等での業務の増加や、各課における人事評価や勤務情報システムへの入力等の業務増について、所属として実態把握や検証しつつ、体制整備を含めて責任ある対応を求めておく。

「選挙関係」

選挙事務については、この間の要員減で区役所職員のみでは対応不可能になり局職員の応援により、何とか選挙執行体制が構築できている。特に選挙に関わっては選挙事務の経験からなる正確さが必要とされるが、そういった経験のある職員が減少しているのが現状である。今後、責任ある選挙執行体制が構築できるのか疑問が残るが、選挙執行体制構築に係る所属としての考え方を示されたい。

一方、選挙時において、期日前投票事務については保健福祉課、立会演説会関連事務が市民協働

課が受け持つこととなっている。選挙事務については区総体としての業務であることは重々認識しているが、それぞれの課の経常業務に支障をきたすことのないよう所属の責任ある対応を求めている。

■市民協働課関連

「区独自事業」

区独自事業に関わっているが、明らかに当該部署が長時間労働となっており、オーバーワークになっていないか危惧をしている。適切な仕事と人の関係整理の上、業務が遂行されるよう所属の責任ある対応を求めている。

「災害時における対応について」

災害対応にかかわって、申し入れ交渉時の所属認識として「関係局と連携しつつ、所属として主体的に実態調査・検証等を行っていく」「災害発生時や感染症等の公衆衛生にかかる行政対応について、責任ある体制確保に努めてまいる」との考え方が示されたが、この間の人員削減により大規模災害発生時の行政対応について深刻な人手不足が懸念されている。職員が安心して従事できるように、労働条件の確保や災害時の庁舎内設備の整備、一部の担当職員に負担が集中しない体制・ルールづくりなどが必要である。住民の生命・安全を守ることは自治体としての当然の責務であり、十分に対応できる体制や労働条件を確保するよう強く求めている。

昨年1月1日発災の能登半島地震では、家屋の倒壊、火災、津波などにより多数の被害が発生し、本市区役所職員も主に避難所運営支援業務に従事するため、被災地へと派遣されることとなった。大規模災害発生時には、かねてより区役所職員の現地派遣・支援等が想定されているものであり、職員の権利確保のためにも災害派遣時の十分な勤務体制の早期の確保が必要となることについて、十分認識すべきであると考えている。今後も引き続き災害発生時における派遣職員の勤務労働条件はもとより、派遣元現場の業務執行体制の確保に関わって、十分な交渉・協議を求めている。

■保健福祉課関連

「地域福祉・子育て支援関連（五法・虐待・権利擁護・子育て支援）」

福祉五法現場においては、以前は「暫定的配置基準」にもとづく業務量の積み上げのもと業務執行体制の構築を図ってきた経過がある。しかしながら、近年は区長のマネジメントの一部となり、本来あるべき「仕事と人の関係」にたった検証がされているとは言い難い状況となっている。一方、近年の高齢者や障がい者の権利擁護意識の高まりから成年後見制度の市長申し立てにかかわる業務へのニーズも増加している。このように、福祉五法現場では、行政ニーズの増加や度重なる法律や制度改正が行われるなか、現場の労働時間も長時間となっており、現在の人員では対応が困難ではないかと危惧している。大阪市課題として要員課題も含めて抜本的に改善する必要があると支部は考えるが所属の考え方を示されたい。さらに、子育て支援関係業務において、要保護児童にかかる個別ケース対応や時間外に及ぶ関係者会議など、業務量が増加している。特に虐待事案はより専

門性が求められる業務であり、精神的負担も大きい。さらに改正児童福祉法により子ども家庭センターが新設されたほか、業務においても DV 対応や保育所担当業務をはじめ、子育て支援に関わる業務量は年々増加している。子育て支援業務に関わる体制について、所属としての責任ある対応を求めている。

「生活保護・五法業務における社会福祉主事配置問題関連等」

生活保護現場の実施体制については、区連と福祉局との間で別途交渉・協議が行われているところであるが、現在の区役所の生活保護現場は社会的セーフティネットにかかわる的確な行政対応が求められ、様々な方策で保護の適正化が進められる中、年金制度など社会保障の制度改正への対応もあいまって依然厳しい繁忙実態が続いている。とりわけ、会計年度任用職員については、年度当初から続く欠員の問題や CW 業務への影響など多くの課題について検証が必要であると認識している。所属として現場混乱を生じさせず、十分な実施体制の確保に向けて責任ある対応を強く求めている。

また、2018 年度に公正職務審査委員会から指摘された生活保護実施体制にかかる職員の社会福祉主事任用資格取得状況に関わって、福祉局より「有資格者充足率向上計画（R1 年度～R7 年度）」が示されているが、人事異動等において現場混乱を生じさせることのないように責任ある対応を求めたい。さらに、充足率を改善する対応にあたって、現場業務体制に負担を生じさせることのないように、関係局に対して現場実態に即した「資格取得支援」等の取り組みを求めるなど、所属の対応も求めたい。また、五法職場においても同様の問題は発生すると考えており、今回問題に関する所属としての認識を求めたい。

■窓口サービス課関連

「窓口業務民間委託・改正戸籍法関係」

この間、窓口業務委託の更新時において、随時「偽装請負」防止の対策、いわゆる「運用変更」がはかられてきている。支部として、「偽装請負」自体は決してあってはならないことと認識しており、「偽装請負」の法的リスクのある職場環境の速やかな改善と、市民サービスの低下や職場混乱を起さぬようにすること、さらに必要な要員配置を行うことなど、所属としての責任ある対応を求めている。一方、業務委託開始から 11 年が経過する中、現場では事業者に委託している業務（受付対応・システム入力等）に関して経験をもたない担当職員が増加している。「運用変更」により、差戻し案件のシステム処理等が生じることから、それら業務に対応する体制やスキル確保に向けた対応が必要になることは言うまでもない。

また、改正戸籍法の施行により、戸籍への読み仮名記載の法定化に関連する事務について、担当者は今後想定される業務量増大に対して不安感を抱いている。市民サービスの低下や職場混乱を起さぬようにする為に必要な要員配置を行うことなど、所属としての責任ある対応を求めている。

「マイナンバー関係」

マイナンバーカードの普及促進に向けた体制整備について、次年度についても継続して会計年度任用職員の配置が示されているが、引き続き事務スペースの確保の課題、さらには管理監督者も含めた区職員の関与も含め、当区の対応に関わって説明を求めたい。いずれにしても、現場混乱を生じさせず、業務実施体制の確保や職場環境整備等において、所属としての責任ある対応を求めたい。

■その他

「メンタルヘルス課題」

メンタルヘルスの課題であるが、メンタル不調発生率の高い職場は、民間では優良な組織とは言えないものと認識されており、公務職場も例外でないと考える。良質な公共サービスの担い手は人であり、安全衛生委員会等を通じた実効性のある取り組みを模索するのはもちろんのこと“働く人”を大切にする職場風土づくりに向けた所属の責任ある対応を強く求めておく。

また、職場におけるあらゆるハラスメント対策についても、相談体制の更なる充実など、防止に向けた取り組みの充実をはかるよう求めておく。

以上、各課題にかかる支部の考え方を述べたが所属の現時点での考え方を示されたい。

(所属②)

ただ今、組合側から数点にわたる考えをお示しいただいたところである。

令和7年度業務執行体制の確保については、各課における事務改善・整理等の取り組みや関係局への働きかけ等を通じて果たしてまいりたいと考えるところであり、現場では各課長を先頭にしつつ所属一丸となって推進していく所存である。引き続き、真に必要な市民サービスの低下をきたさず、業務内容・業務量に見合った業務執行体制を構築しなければならないと考えており効果的・効率的な組織マネジメントを行ってまいりたい。

次に、総務課関連業務について、会計年度任用職員等の労務管理関係については、人事担当等で業務が増加しており、所属として実態を把握しつつ、適正な業務執行体制の確保に努めていきたいと考えている。また、選挙執行体制については、ご指摘のとおり専門性があることから人材の育成が課題であり、実際に選挙事務を担当しながら知識を習得することが必要だと考える。そのためには、計画的に選挙事務担当職員を異動させることで、継続的に責任ある選挙執行体制を構築してまいりたい。また、期日前投票を含めた選挙事務についても、所属の責任において各課の業務に支障をきたさないよう対応していきたいと考える。

次に、市民協働課関連業務については、区独自事業も含め、新たな事業展開を行う際には、関係局への働きかけにより、効率・効果的な業務執行体制を構築したいと考える。

令和4年度から取り組んでいる個別避難計画策定にかかる各地域での説明会及びワークショップや区内全地域での災害時の避難所開設訓練と事前ワークショップの開催については、勤務時間の

割り振り変更を導入しており、引き続き職員の健康保持・増進やワーク・ライフ・バランスの推進などの観点から取り組みを進めてまいりたい。

次に、大規模災害発生時の対応について説明させていただく。

この間の被災地支援や本市の防災対策についての課題については、関係所属において、対策会議等により引き続き検討が行われているところであり、その状況について注視しつつ、所属としても支援活動の実施にあたっての課題を積極的に発信するとともに、主体的に実態把握や検証等を引き続き行ってまいりたい。また、災害発生時やそれ以降の通常業務も含めた体制構築等について、職場混乱を起さぬように責任をもって対応してまいりたい。

被災自治体への支援等については、引き続き関係機関と連携して、柔軟に対応してまいるが、その際には、派遣職員の労働条件はもとより、派遣する職員の職場の業務執行体制の確保にも十分配慮が必要であると考えており、勤務労働条件に影響をきたす事項については、交渉事項として、誠意を持って対応させていただきたい。

次に、保健福祉課関連業務の地域福祉関連業務については、近年は区長マネジメントにより図られる状況ではあるが、虐待防止・DV関連業務・子育て支援業務など行政ニーズの増加や制度の改変に伴う業務対応など大阪市課題として対応すべき課題も多く要員課題を含め、慎重に対応していきたいと考える。

次に、生活支援課関連業務について、とりわけ生活保護実施体制に関わる要員配置については、配置基準を踏まえた体制を構築してまいりたい。生活保護関連業務については、ご指摘のとおり、この間の生活保護法や社会保障制度改正等により繁忙状況であることは認識しており、現場状況を把握しつつ、問題点等については関係局に働きかけるなど、所属として責任ある対応を行ってまいりたい。また、一般職任期付職員制度については、複雑・多様化する行政ニーズに的確かつ柔軟に対応するとともに、公務の効率的運営を確保するため、平成22年度に導入されたものであるが、当区における生活保護業務にかかる「4条任期付職員」の任用については令和6年度までとし、令和7年度から本務職員を配置する予定である。

生活保護実施体制における社会福祉主事資格保有者の充足率に関わっては、策定された計画に基づき、関係所属と連携しながら充足率の改善に向けて取り組むとともに、人事異動や研修を受けやすい環境整備を含めて、現場混乱が生じることのないように責任をもって対応してまいりたい。また、地域福祉担当における同様の件についても関係局と連携しつつ、責任をもって対応していきたい。

次に、窓口サービス課関連業務のうち当区では住民情報担当業務を委託しているところであるが、業務委託に伴う職員の事務スキルの継承の課題や少数職場の課題なども認識しており、所属としても関係局と連携しつつ、問題解消に向けて努力してまいりたい。また、マイナンバーカードの関連

業務については、当区においては平成 29 年 2 月より窓口業務委託に追加しており、この間、政府の普及促進に向けた動向を踏まえ市民局と連携しながら取り組んできたところである。今年度に引き続き令和 7 年度においても、これらの体制の確保に向けて、市民局から当区に会計年度任用職員が配置される予定である。

また、改正戸籍法の施行による戸籍への読み仮名記載の法定化に関連する事務についても氏名振り仮名対応事務の会計年度任用職員 6 名を配置する予定であるが、市民サービスの低下や職場混乱を起さぬように責任をもって対応してまいりたい。

なお、職員の開庁前の準備作業や閉庁後の整理作業に関わっては、引き続き現場実態を踏まえて適切に対応していくこととしたい。

次に、メンタルヘルスの課題については、衛生委員会で報告し、産業医や各委員のご意見を聞きながら、メンタルヘルスの要因となる職員の健康管理や超過勤務の削減に努め、職員が安全で安心して働ける職場づくりを所属として責任を持って対応していく。

また、職場におけるあらゆるハラスメント対策についても、所属内での研修を検討し、防止に向けた取り組みの充実を図ってまいりたい。

令和 7 年度における業務執行体制については、事務事業の精査を行いながら、必要な体制を構築していきたいと考えており、各課における事務改善・整理等の取り組みや関係局への働きかけ等を行った上で、所属一丸となった対応が必要であると考えている。

先程いただいたご意見を踏まえたうえで、所属として、新たな行政ニーズに適切に対応するためには、これまで以上に、施策・事業の再構築等の取り組みとともに、事務の簡素化による見直しや委託化等によって、真に必要な市民サービスの低下をきたさず、業務内容・業務量に見合った業務執行体制を構築しなければならないと考える。事務事業の再構築にかかる施策の企画・立案とそれに対応する業務執行体制の改編などの管理運営事項については、職制が自らの判断と責任において行い、それに伴う職員の勤務労働条件の変更については、交渉事項として誠意をもって対応させていただきたいと考えているのでよろしくお願いしたい。

(組合③)

現時点での所属の考え方が示された。

この間、要員課題については、労働組合にとって厳しい内容であっても「仕事と人」の関係整理を基本に、真摯な労使交渉・協議を通じ事務事業の見直しも含めて労使決着を行ってきたところである。従って「事務事業の再構築にかかる施策の企画・立案とそれに対応する業務執行体制の改編については、管理運営事項であり交渉事項ではない」としている所属の姿勢については、我々として納得出来るものではない。

また、福祉五法関連職場や窓口委託での「偽装請負」防止対策などにかかる勤務労働条件について、大阪市トータルとして取り扱われるべき課題であり、支部一所属交渉にはなじまず、限界が生

じているのもまぎれもない事実である。

そのうえで、本日の所属回答は執行体制構築にかかる「結果」と「考え方」について述べられたにすぎず「適切な仕事と人の関係を精緻に検証・検討し、必要な要員を配置」するために支部・所属で判断に至る十分な情報提供や協議が行われたとは言い難い。しかしながら、新年度が目前に迫り、本日の回答が所属としての最終回答であるとするならば、一旦受け止めることとする。

繰り返しになるが、現場における業務執行をスムーズに進めるためには、労使による十分な意思疎通が前提である。また、職場における業務の遂行は、超過勤務の増加や、サービス超勤の上に成り立たせるものでは当然になく、所属として責任ある対応を求めるとともに、支部としても引き続き職員の勤務実態について検証を進めていくこととする。

いずれにしても 2025 年度要員問題については、引き続き取り組む課題があるものと認識しており、年度当初の勤務労働条件に比べて影響を与える事態が生じた場合は、我々の指摘に対して誠意をもって対応することを強く要請し、本日の交渉を終えることとする。